

Anna Majda, Joanna Zalewska-Puchała

Pracownia Teorii i Podstaw Pielęgniarstwa, Instytut Pielęgniarstwa i Położnictwa, Wydział Nauk o Zdrowiu, Uniwersytet Jagielloński, Collegium Medicum w Krakowie

Stereotypy uruchamiane w kontaktach międzykulturowych

Stereotypes activated in intercultural relations

STRESZCZENIE

Wstęp. Posługiwanie się stereotypami przez osoby profesjonalnie pomagające, w tym pielęgniarki jest często nieświadome i głęboko zakorzenione, niekoniecznie wiąże się to z zamiarem piętnowania innych. W większości stereotypy dotyczą płci, osób starszych, niepełnosprawnych, grup zawodowych, narodowościowych, etnicznych, wyznaniowych, klasowych, sąsiadujących krajów, osób o innym kolorze skóry czy orientacji seksualnej, które mogą być odbiorcami świadczeń zdrowotnych.

Cel pracy. Celem pracy było ukazanie znaczenia stereotypów uruchamianych w kontaktach międzykulturowych oraz sposobów ich zmiany.

Materiał i metody. Analiza literatury według kryteriów zawartych w pytaniach badawczych.

Wyniki. Stereotypy to naturalne, nieuniknione procesy, które wpływają na postrzeganie i komunikację. Stereotypy działają w obie strony – na osobę stereotypizującą i na osobę stereotypizowaną, aczkolwiek w przypadku osoby stereotypizowanej przynoszą więcej strat i negatywnych konsekwencji niż zysków. Ponieważ izolują od kontaktów, osobie stereotypizowanej bardzo trudno jest pokazać swą indywidualność, „odczarować się”, pokazanie prawdy pochłania wiele zasobów, które mogłyby być poświęcone na inne aspekty życia. Jeśli chodzi o osoby stereotypizujące – stereotypy przynoszą im niemalże tyle samo korzyści, co strat. Pozwalają wprowadzić na szybkie przetwarzanie i redukcję nadmiaru informacji społecznych, ale utrudniają z reguły otwarcie się na różnorodność i komunikowanie międzykulturowe, prowadzą do mowy nienawiści. Legitymizują uprzedzenia, dyskryminację i wykluczenie, mogą prowadzić do unikania kontaktu z przedstawicielami grup określonego typu.

Wnioski. Podstawowymi sposobami uwalniania się od zniekształceń stereotypowego oglądu ludzi są pozytywne bezpośrednie interakcje z osobami należącymi do innych grup oraz pośrednie oddziaływania informacyjne naruszające strukturę stereotypu. Warunkiem koniecznym do komunikowania się i rozumienia ludzi z różnych części świata jest nabywanie kompetencji kulturowych.

Problemy Pielęgniarstwa 2013; 21 (2): 242–248

Słowa kluczowe: stereotypy, kultura, komunikowanie

ABSTRACT

Introduction. Stereotyping by assisting professionals, including nurses, is often unconscious, deeply rooted and not necessarily connected with the intention of stigmatizing other people. Most stereotypes relate to gender, the elderly and the disabled; professional, national, ethnic, religious and class groups; neighbouring countries; different skin colour and sexual orientation of the people who may be the beneficiaries of healthcare services.

Aim of the study. To present the meaning of stereotypes activated in intercultural relations and to suggest how to change them.

Material and methods. Analysis of the literature according to the criteria included in the research questions.

Results. Stereotypes are natural, inevitable processes that affect human perception and communication. Stereotypes work in two directions – influencing the person who uses them and the person who is subject to stereotyping, although to the

Adres do korespondencji: dr n. med. Anna Majda, Pracownia Teorii i Podstaw Pielęgniarstwa, Wydział Nauk o Zdrowiu UJ CM, ul. Michałowskiego 12, 31–126 Kraków, tel.: 12 634 33 93, faks: 12 632 48 81, e-mail: majdanna@poczta.onet.pl

latter they bring more losses and negative consequences than benefits. Stereotypes isolate people from relations so the person subject to stereotyping has much difficulty in showing their own individuality and 'disenchanted' themselves; presenting the truth consumes a lot of resources that could be devoted to other aspects of life. As for the people who practise stereotyping, stereotypes bring them almost the same number of benefits as losses. While they allow for fast processing and reduction of social information overload, as a rule they make it more difficult to open up to diversity and intercultural communication and lead to 'hate speech'. They justify prejudice, discrimination and exclusion; they can result in avoiding relations with representatives of certain group types.

Conclusions. The main ways of breaking oneself free from the distortion of stereotypical perception of other people are positive direct interactions with people in other groups and indirect informational interactions interfering with the structure of stereotypes. An obligatory prerequisite for the communication and understanding of people from different parts of the world is to acquire cultural competence.

Nursing Topics 2013; 21 (2): 242–248

Key words: stereotypes, the culture, communication

Wstęp

Stereotypy są przedmiotem zainteresowań różnych dyscyplin naukowych, w tym między innymi: psychologii, socjologii, pedagogiki, filozofii, filologii, lingwistyki, antropologii, politologii, historii, a także pielęgniarstwa. Pielęgniarka, na przykład podczas zbierania i analizy danych o stanie biopsychospołecznym, duchowym i kulturowym pacjenta, kierując się stereotypami, może popełnić kilka błędów, które mogą utrudniać komunikowanie międzykulturowe, stać się przyczyną źle postawionej diagnozy pielęgniarstwa. Zaliczyć można do nich błąd atrybucji — przypisywanie cech, których pacjent nie posiada (w ocenie pielęgniarzki pacjent jest prymitywny, a tak naprawdę inteligentny, tylko w okresie regresji intelektualnej z powodu choroby), błąd schematyzmu (przekonanie, że jeśli pacjent nie patrzy w oczy podczas rozmowy to znaczy, że coś ukrywa, jest nieszczerzy, gdy tymczasem pochodzi on z Czeczenii, gdzie jest to wyrazem okazywania szacunku). Posługiwanie się stereotypami przez osoby profesjonalnie pomagające jest często nieświadome i głęboko zakorzenione, niekoniecznie wiąże się z zamiarem piętnowania innych. Termin stereotyp funkcjonuje w języku codziennym i jego potoczne znaczenie wyraża coś upraszczającego daną rzeczywistość, do której się odnosi, sztywnego i fałszywego jej obraz w mechanizmie stereotypizacji. W większości stereotypy dotyczą: płci, starszych, niepełnosprawnych, grup zawodowych, narodowościowych, etnicznych, wyznaniowych, klasowych, sąsiadujących krajów, osób o innym kolorze skóry czy orientacji seksualnej, które mogą być odbiorcami świadczeń zdrowotnych.

Stereotypy są obecne w życiu każdego człowieka w zasadzie od narodzin. Są częścią natury ludzkiej, tkwią w każdym z nas, posługujemy się nimi automatycznie na co dzień, łatwiej przychodzi nam do głowy niż fakty i wiedza o innej kulturze. Przenikają niepostrzeżenie do myśli i działań ludzi oraz całych

społeczeństw, wydają się być transparentne. Nikt nie jest wolny od stereotypów, ważne jest, aby je sobie uświadomić, zatrzymać „z tyłu głowy”, zrozumieć powody ich funkcjonowania, podjąć działania, które pomogą w ich zmianie. Konstruktem ułatwiającym czy też generatorem uruchamiającym stereotypizację jest tożsamość, zwłaszcza społeczna tożsamość jednostki. W opinii przeważającej części psychologów społecznych, stereotypy nie są samotnymi „wyspami” w naszej wiedzy o świecie społecznym, ale są „wpisane” w naszą społeczną tożsamość. Prowadzone badania dowiodły, że treść stereotypów w znacznej mierze jest zdeterminowana przez kulturę. Postrzeganie w perspektywie etnocentrycznej przez pryzmat własnego kontekstu kulturowego, a nie różnorodności, sprzyja uruchamianiu stereotypów, na przykład etnicznych, i w konsekwencji wpływa na proces komunikowania międzykulturowego, legitymizuje uprzedzenia, dyskryminację i wykluczenie, może prowadzić do unikania kontaktu z przedstawicielami grup określonego typu („Dobrze, że nie jesteśmy tacy, jak oni”). Często w sytuacjach, gdy dane są sprzeczne z założeniami i wyobrażeniami, naciągamy je do tego stopnia, aby wykorzystać je jako argument przemawiający za ich trafnością. Spostrzeżenia, które nie sposób zinterpretować na korzyść stereotypu są bagatelizowane jako zdarzenia losowe, przypadkowe, aberracje od normalnego sposobu zachowania, właściwego danej grupie.

Cel pracy

Ukazanie znaczenia stereotypów uruchamianych w kontaktach międzykulturowych oraz sposobów ich zmiany.

Pytania badawcze:

- Co to są stereotypy, co się na nie składa i jakie są ich właściwości?
- Jakie są źródła stereotypów?
- Jakie są konsekwencje stereotypów?
- Jakie są sposoby zmiany stereotypów?

Materiał i metody

Praca opiera się na analizie literatury polskojęzycznej z lat 1992–2010 według kryteriów zawartych w pytaniach badawczych. Wyrosła z obserwacji życia społecznego i zawodowego w placówkach służby zdrowia, licznych nieporozumień, przejawów niechęci, lekceważenia innych, dominacji nad innymi wyłącznie dlatego, że reprezentują inną kulturę, inne pochodzenie narodowe, inne wyznanie.

Wyniki

Co to są stereotypy?

Aby przybliżyć odpowiedź na to pytanie autorki skupiły się na najczęściej przedstawianej w literaturze przedmiotu i badaniach perspektywie psychologicznej i społeczno-kulturowej stereotypu. Słowo stereotyp z greckiego oznacza skostniały wzorec (stereos — stężały, twardy, typos — wzorec, odcisk) [1–3]. Do nauk społecznych termin ten w 1922 roku wprowadził Walter Lippmann, traktując stereotyp jako naturalny, nieuchronny, logiczny proces myślowy, niezbędny i konieczny dla ludzkiego funkcjonowania, aczkolwiek z punktu widzenia edukacji antydyskryminacyjnej nieprawidłowy, usprawiedliwiający postawy dyskryminujące [za: 1]. Lippmann określił go jako obraz powstający w ludzkim umyśle, pomagający radzić sobie ze złożonością otaczającej rzeczywistości za pomocą uproszczonej wizji świata społecznego.

Można powiedzieć, że jest to struktura poznawcza, obejmująca wiedzę, oczekiwania, zgeneralizowany zespół przekonań obserwatora na temat niektórych grup społecznych czy kulturowych. To przyjęte z góry uproszczone założenia, nierzadko tendencyjne, stronnice, nieuzasadnione (niemające często odniesienia do rzeczywistości), na temat wyglądu, zachowań, cech psychicznych i osobowości przedstawicieli określonej grupy, utworzone w wyniku uogólnień opartych na niekompletnych lub nieprawdziwych informacjach. Jako uogólnienia wydają się być niepodważalne, niewymagające weryfikacji. Często stereotypy przekazywane są w ramach tradycji, artykułowane i multiplikowane w mowie potocznej. Niejednokrotnie wspierane są przez autorytety, dzięki temu dają pozory nieomyślności. Stereotypy mogą dotyczyć własnej grupy (autostereotypy) albo innych grup (heterostereotypy) [2–9]. Wyniki badań prowadzonych przez CBOS jednoznacznie pokazują, że autostereotyp Polaka diametralnie różni się od stereotypu Europejczyka. Polacy przypisują sobie cechy wspólnotowe — Polak jest patriotą, katolikiem, człowiekiem honoru. Europejczyk zaś w oczach Polaka dąży do osiągnięcia sukcesu, nawet kosztem rodziny, jest lepiej wykształcony, bardziej zaradny, jest osobą pewną

siebie, podczas gdy Polaka charakteryzuje poczucie zagubienia i niepewności [10].

Jak spośród natłoku docierających do nas codziennie informacji rozróżnić te, które są stereotypami? Otóż w stereotypowym stwierdzeniu powinny się znaleźć pewne stałe elementy składowe, takie jak:

- wielki lub mały kwantyfikator (np. „wszyscy”, „każdy”, „zawsze”, „wszędzie”),
- nazwa grupy (np. „Cyganie”, „Murzyni”, „Ruscy”),
- cecha negatywna (np. „głupi”, „leniwi”, „kradną”), rzadko pozytywna lub obojętna (np. „punktualni”).

Przykład: „Wszyscy Cyganie kradną”, „Niemcy zawsze są punktualni”, „Wszystkie pielęgniarki są opiekuńcze”.

Aby zrozumieć, czym jest stereotyp można wskazać na różne jego koncepcje, na przykład koncepcję trafnej wiedzy i stereotypu-błędu, koncepcję opartą na atrybutach kryterialnych i korelatywnych, jakie przysługują pojęciom społecznym. Na podstawie atrybutów kryterialnych odpowiadamy na pytanie identyfikacyjne: Kto to jest? I tak przykładowo, pierwszorzędowe (gonady) i drugorzędowe (zewnątrzne) cechy płciowe są atrybutami kryterialnymi mężczyzn i kobiet. Odwołując się do atrybutów korelatywnych, odpowiadamy na pytanie: Jaki(-a) on(a) jest? Przykładem atrybutów korelatywnych dla płci są: wzrost, masa ciała, siła fizyczna. W potocznym języku psychologicznymi atrybutami korelatywnymi są przede wszystkim osobowościowe cechy przymiotnikowe („on jest subtelnym mężczyzną”, „ona jest przebojową kobietą”). Atrybuty kryterialne gwarantują precyzyjną identyfikację, lecz bogactwo wiedzy o danym człowieku, grupie ludzi zapewniają cechy korelatywne i ich konstelacje. Zastosowanie tego podziału atrybutów do analizy percepcji różnych klas obiektów społecznych może prowadzić do podstawowych błędów tej percepcji. Większość sądów stereotypowych opiera się na nadgeneralizacjach atrybutów korelatywnych. Oto kilka przykładów dotyczących grup społeczno-zawodowych: artystyczny nieład, chłopski upór, aptekarska dokładność, szewska pasja. Najbardziej charakterystyczną postacią stereotypów etnicznych są błędnie użyte atrybuty korelatywne, na przykład: austriackie gadanie, angielska flegma, udawać Greka, Francja elegancja [3].

Można wyróżnić dwa rodzaje stereotypów: konsensualne — podzielane społecznie sformułowania, powiedzenia, żarty, dowcipy, oraz indywidualne, przy czym tym ostatnim przypisuje się większy wpływ na zachowanie. Deskryptywne podejście traktuje stereotyp jako szczególną wersję schematu poznawczego. Ujęcie ewaluatywne zakłada, że stereotypy obok pewnych właściwości treściowych (ogólnikowość, uproszczenie), zawierają oceny związane z etykietami czy nazwami kategorii. Wartościowanie jest immanentnym składnikiem stereotypu [3, 9].

Jakie są źródła stereotypów?

Warto podkreślić, że po stereotypy sięgamy najczęściej w sytuacjach, które charakteryzują się [1]:

- niewiedzą — kiedy brakuje informacji z doświadczenia, kontaktów czy zainteresowania osobą, grupą;
- widocznymi różnicami międzygrupowymi — te różnice mogą dotyczyć w zasadzie każdej sfery życia, między innymi: norm, wartości, zachowań werbalnych i niewerbalnych (stylu życia, stylu wychowania, sposobu odżywiania, organizacji przestrzeni, kontrolowania emocji, wyglądu, statusu kobiet, relacji w rodzinie, relacji damsko-męskich, stosunku do starszych, przełożonych, czystości, skromności, czasu, tradycji, zwierząt, pojęcia dobra, zła, piękna, kary, grzechu, sprawiedliwości);
- rywalizacją — gdy rywalizujemy, lojalność wobec własnej grupy kulturowej, wyznającej podobne wartości i normy zwiększa się, o rywalach myślimy jako o gorszych. Jednostka utożsamiania się z własną grupą, osądza zachowanie innych grup przez standardy jedynie własnej grupy.

Do cech osobniczych wpływających na stosowanie stereotypów może należeć bezrefleksyjność, uległość wobec autorytetów, niskie poczucie wartości, konformizm — skłonność do podporządkowywania się normom grupowym dotyczącym pożądanых postaw i zachowań. Tworzeniu się stereotypów może sprzyjać także osobowość autorytarna — oczekująca bezwzględnego posłuszeństwa, czy też osobowość skłonna tylko do „czarno-białego” postrzegania świata, zamykająca się na nowe informacje. Istnieje również hipoteza „kozła ofiarnego”, kiedy to źródło frustracji osoby jest niemożliwe do zaatakowania, rodzące się w niej negatywne emocje, rozładowywane są przez atak na inne łatwo dostępne obiekty.

Spośród czynników społeczno-kulturowych będących źródłem stereotypów należy wymienić: czynniki: ekonomiczno-polityczne (sprzeczność interesów, odczuwane zagrożenie, rywalizacja o pewne ograniczone dobra, na przykład: terytorium, konkurencja na rynku pracy, propaganda polityczna skierowana przeciwko jakiejś grupie rodzą konflikty społeczne); socjalizacyjne i wychowawcze (rozpowszechniane przez środki przekazu: książki, czasopisma, telewizję, internet, oraz rodziców, nauczycieli, rówieśników, np. stereotypy o „odwiecznych wrogach”) [1–3, 6, 12–14].

Stereotypy łatwo tworzą się w społecznościach wielokulturowych, w których różne kultury i grupy narodowe współistnieją obok siebie, ale nie nawiązują rzeczywistych, efektywnych kontaktów i współpracy. Z racji charakteru artykułu autorki skupiły się na stereotypach narodowych i kulturowych.

Stereotyp etniczny/narodowy

Stereotyp etniczny/narodowy to schematyczny, funkcjonujący w powszechnej świadomości obraz danej grupy etnicznej/narodowościowej lub wyobrażenie cech jej członków, zwykle zabarwione wartościująco i dlatego odznaczające się małą elastycznością. To wszystkie takie sądy, które wykraczają poza wiedzę o kryterialnych i korelatywnych atrybutach lub zastępują ją. Atrybuty korelatywne tożsamości i percepcji pojedynczej osoby, używane są dla scharakteryzowania całych grup etnicznych oraz ich poszczególnych członków, nieznanymi z kontaktów osobistych. Bo wszystkich, a nawet większości znać nie sposób, na świecie jest niemalże 200 krajów i blisko 5 tys. grup etnicznych. W 161 państwach mniejszości etniczne stanowią więcej niż 10% populacji. Ponad 900 mln ludzi na świecie jest przedmiotem różnych form wykluczenia społecznego bazującego na przynależności do grup mniejszościowych, stanowi to 1/6 populacji świata [11, 12].

Do mniejszości narodowych w Polsce zalicza się mniejszość: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską, żydowską. Wśród mniejszości etnicznych należy wymienić: mniejszość karaimską, łemkowską, romską, tatarską (zgodnie z ustawą z 6 stycznia 2005 roku), w Narodowym Spisie Powszechnym z 2011 roku dodano także śląską, kaszubską. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku pokazują, że przynależność do narodowości innej niż polska zadeklarowało 471,5 tys. osób (1,23%) [12, 15–17]. W spisie ludności w 2011 roku po raz pierwszy w historii polskich spisów powszechnych umożliwiono mieszkańcom Polski wyrażanie złożonych tożsamości narodowo-etnicznych. Wyniki zebranych danych pokazały, że około 834 tys. (2,17%) osób posiada zarówno polską, jak i inną niż polska tożsamość narodowo-etniczną. Deklarujący wyłącznie niepolską przynależność narodową lub etniczną stanowią grupę liczącą 554 tys. (1,44%) osób [18].

Tożsamość etniczna skutkuje tworzeniem się stereotypów i uprzedzeń. Może powodować konflikty, przemoc, ale też może być źródłem siły i stanowić strategię przetrwania. Członkowie grupy etnicznej mają wspólne dziedzictwo kulturowe, które jest cechą wyróżniającą ich spośród innych grup. Tożsamość etniczna nie powinna być łączona z tożsamością narodową. Poczucie tożsamości narodowej jest niewątpliwie bardziej płynne niż tożsamości etnicznej. Stereotypy narodowe kreują obraz narodów, wykształcone są w procesie historycznym, stanowią pryzmat do porównań, na przykład „okrutni jak Moskale”, „truciciele jak Szwedzi”, „zawzięci jak Szkoci”, są podstawą konfliktów społecznych. We współczesnych heterogenicznych (kulturowo zróżnicowanych) społeczeństwach członkowie grupy mniejszościowej posiadają wspólne cechy kulturowe lub fizyczne, które

odróżniają ich od grupy dominującej, z powodu tych cech są często społecznie dyskryminowani. Status członka mniejszości wzmacnia silną identyfikację z grupą i świadomość łączności z ludźmi o odróżniających się cechach, szczególnie jeśli doświadczają dyskryminacji [19].

Stereotyp kulturowy (*cultural stereotype*) to uproszczony, uogólniony zespół przekonań na temat pewnej grupy ludzi funkcjonujący w powszechnej świadomości, rozpowszechniony w danej grupie czy nacji lub uniwersalny [12]. Wykorzystywany jest często dla celów politycznych, dominacji, podbojów terytorialnych, na przykład „Arab — terrorysta”, „Czeczen — roszczeniowy, porywczy, agresywny, zacofany, darmozjad, nieufny, leniwy”, „Wietnamczyk — małomówny, pracowity”, „Amerykanin — zdrowy i szczęśliwy”, „Murzyn — leniwy, kochający muzykę, religijny”, „cwany Żyd”. Należy zauważyć, że kulturowy stereotyp danej grupy może różnić się od indywidualnego stereotypu tej samej grupy. W takim przypadku ocena znajomości kulturowych stereotypów na temat jakiejś grupy przez jednostkę nie pozwala ustalić, czy jest ona przekonana o prawdziwości owych stereotypów, czy też jej postawa wobec danej grupy wynika z innych, indywidualnych przekonań i wyobrażeń na jej temat [20].

Jakie są konsekwencje stereotypów?

Z punktu widzenia praktyk antydyskryminacyjnych należy odchodzić od opisywania stereotypów jako „pozytywnych” i „negatywnych”, a skupiać się na ich funkcjach oraz konsekwencjach. Należy także podkreślić, że stereotypy działają w obie strony — na osobę stereotypizującą i na osobę stereotypizowaną, aczkolwiek w przypadku osoby stereotypizowanej przynoszą więcej strat niż zysków. Osobie stereotypizowanej bardzo trudno jest pokazać swą indywidualność, „odczarować się”, pokazanie prawdy pochłania wiele zasobów, które mogłyby być poświęcone na inne aspekty życia. Jeśli chodzi o osoby stereotypizujące — stereotypy przynoszą im niemalże tyle samo korzyści co strat [1, 11].

Perspektywa osoby stereotypizowanej

Konsekwencje — korzyści:

- utrwalają pozytywne cechy i wiarę w siebie czy swoje stereotypowe kompetencje;
- wzmacniają poczucie tożsamości — Ja, przynależności i tożsamości grupowej.

Konsekwencje — straty:

- oceniają niesprawiedliwie, nieobiektywnie, nieprawdziwie;
- „szufladkują”, nadają etykiety (etykietują), stygmatyzują;
- utrudniają awans społeczny czy zdobycie równej pozycji;

- krzywdzą, sprawiają przykrość;
- zmniejszają poczucie wartości;
- izolują;
- wprowadzają nieufność, wrogość w relacje;
- mogą rodzić konflikty i nieporozumienia;
- pochłaniają wiele zasobów poznawczych i energii życiowej;
- przyjęte i zaakceptowane mają wielką destrukcyjną moc, niszczą samoocenę i wiarę we własne siły;
- wywołują lęk, obawę przed potwierdzeniem się stereotypu, co utrudnia wykorzystanie potencjału własnego, sprawia, że na przykład osoby unikają dziedzin, których dotyczą stereotypy, dystansują się od własnej grupy, aby nie być postrzeganym przez pryzmat stereotypu, zmieniają aspiracje życiowe, na przykład zawodowe;
- są podstawą samospełniającej się przepowiedni/prorocstwa (efekt Pigmaliona, Galatei, Golema) — mamy oczekiwania co do zachowania drugiej osoby, następnie traktujemy ją zgodnie z oczekiwaniami, wreszcie osoba spostrzegana reaguje zachowaniem odpowiadającym oczekiwaniom (potwierdza błędne spostrzeżenia i oczekiwania), a osoba stereotypizująca ma w ręku „dowody” potwierdzające słuszność stereotypu.

Perspektywa osoby stereotypizującej

Konsekwencje — korzyści:

- pozwalają na szybkie przetwarzanie i redukcję nadmiaru informacji społecznych oraz natychmiastową ocenę sytuacji;
- oszczędzają czas i „wysiłek poznawczy”, gdyż ludzie mają skłonność do klasyfikowania, kategoryzowania w grupy to, co widzą oraz tworzenia uproszczonych obrazów;
- ułatwiają przystosowanie i orientację w świecie, dają łatwą wiedzę o nim oraz proste odpowiedzi na trudne pytania;
- dają gotowe wzorce myślenia i zachowania oraz porządkowania świata;
- ograniczają konieczność poszukiwania i weryfikowania informacji;
- mogą służyć jako wskazówka w czasie pierwszego zetknięcia się z przedstawicielami obcej grupy kulturowej i mogą częściowo ułatwiać komunikowanie, pozwalają częściowo przewidywać zachowania innych;
- ułatwiają komunikowanie i funkcjonowanie we własnej grupie;
- zapewniają poczucie bezpieczeństwa, wzmacniają tożsamość grupową;
- dają poczucie kontroli nad światem i ludźmi z innych grup.

Konsekwencje — straty:

- schematyzują i ograniczają myślenie;
- upraszczają sposób postrzegania świata, ludzi i zdarzeń;

- uniemożliwiają refleksję nad przyczynami, kontekstem, źródłem zdarzeń;
- minimalizują informacje o cechach jednostek, pod ich wpływem człowiek nie widzi ludzi takimi jakimi są, nie widzi ich niepowtarzalnych cech, potrzeb, kompetencji, umiejętności;
- utrudniają dostęp do poszczególnych ludzi, wielu inspirujących i bogatych biografii;
- uniemożliwiają pokazanie indywidualności i codziennego funkcjonowania ludzi;
- zwiększają podatność na manipulacje i wpływy;
- zniekształcają rzeczywistość (przez podkreślanie lub niedostrzeganie różnic, przez postrzeganie wybiórcze), tworząc nietrafne obrazy innych ludzi;
- zniechęcają do poszukiwania wskazówek, które ułatwiałyby interpretowanie przekazów zgodnie z intencjami nadawców;
- ograniczają doświadczenie i rozwój;
- utrudniają z reguły otwarcie się na różnorodność i komunikowanie interpersonalne, między grupami oraz międzykulturowe;
- prowadzą do unikania osób z innych grup;
- ograniczają możliwość poznania osób z poza własnej grupy;
- wywołują negatywne emocje, dyskomfort, jeśli zostaną uświadomione (poddane autocenzurze);
- usprawiedliwiają własne działania lub bezczynność wobec osób będących przedmiotem stereotypu;
- zacieśniają krąg akceptowanych ludzi, zamykają wiele dróg, tworzą mury między ludźmi, niszczą przyjaźnie i znajomości, zmniejszają szanse i możliwości życiowe;
- kształtują i podtrzymują wyższościowy stosunek wobec innych i hierarchiczne relacje;
- są sposobem kanalizowania agresji;
- wzmacniają różnice międzygrupowe;
- mogą prowadzić do mikronierówności i mowy nienawiści oraz makronierówności (uprzedzenia, dyskryminacja, przemoc, ksenofobia, nietolerancja, wykluczenie/ostracyzm, rasizm, eksterminacja).

Jak można zmieniać stereotypy?

Stereotypy są trwałe, sztywne, trudne do zmiany — raz nabyte, zwłaszcza wygenerowane w dzieciństwie są odporne na niezgodne z nimi informacje. Stereotypy łatwo potwierdzić, a trudno obalić, bywają odporne na krytykę i edukację. Trudność zmiany polega między innymi na tym, że mają tendencję do łączenia się ze sobą, a przez to do tworzenia systemu i niekiedy stają się częścią ideologii, co je bardziej jeszcze utrwała, wówczas wzajemnie się wzmacniają i przez to stają się trudniejsze do podważenia. Inni/obcy są bardzo różni od nas samych, często gorsi, ale bardzo podobni między sobą (homogenni). „Swoi” są faworyzowani versus „obcy” defaworyzowani, „oni” są „naszym”

przeciwieństwem. Doniesienia z badań pokazują, że nawet osoba mająca pozytywne wyobrażenie o grupie etnicznej, ale nieznająca osobiście żadnego jej przedstawiciela czy przedstawicielki, spotykając się pierwszy raz z osobą z tej grupy, może odczuwać niepewność, lęk czy irytację. Po kilku nieprzyjemnych spotkaniach, negatywne emocje mogą zostać skojarzone z grupą i przeniesione na pierwotnie pozytywne skojarzenia o niej. Stereotypy pozwalają sprawować kontrolę społeczną nad grupą stereotypizowaną, oczekiwania wobec na przykład płci stają się punktem odniesienia [1, 2, 11].

Stereotypowe przekonania można zmieniać, budując mosty między ludźmi przez takie działania, jak:

- autorefleksja — namysł nad tym, co mówię i robię;
- uzyskanie świadomości tego, że dany pogląd to właśnie stereotyp;
- unikanie dowcipów narodowych;
- nie mówienie, że ktoś źle postępuje, bo jest na przykład Żydem, prawosławnym;
- nie sądzić ludzi po pozorach;
- powstrzymywanie się z ocenami;
- nie kierowanie się efektem pierwszego wrażenia;
- zatrzymywanie założeń, bycie świadomym ich konsekwencji dla innych i siebie.
- nie używanie ogólnych stwierdzeń w stosunku do jakiejś grupy („bo oni wszyscy są...”, „bo tamci zawsze zachowują się...”);
- nie przypisywanie jednemu przedstawicielowi danej grupy cech przypisywanych całej grupie, z której się wywodzi („jesteś uchodźcą, więc na pewno mnie rozumiesz”, „na pewno jesteś leniwy, znam Cyganów”);
- nie tłumaczenie zachowań osoby z innej kultury w danej sytuacji cechami jej charakteru, a czynnikami sytuacyjnymi czy kontekstem tej sytuacji;
- zdobywanie wiedzy kulturowej i wypełnianie nią stereotypów;
- szukanie informacji indywidualistycznych, poznawanie biografii, konfrontowanie informacji z żywym człowiekiem.

Podsumowanie

Zmienianie stereotypowych przekonań nie jest łatwe. Jednak, jeśli można je przyswoić, to można się ich także oduczyć. Ewentualna zmiana stereotypu zależy od tego, w jaki sposób zostaje przedstawiona nowa niezgodna ze stereotypem informacja. Istotne jest czy potrafimy wykraczać poza stereotypy, traktując je tylko jako wskazówki w czasie interakcji z przedstawicielami innych kultur. Nie są one bowiem „wryte na kamieniu”, lecz dostarczają myśli, wrażeń, obrazów, z których można korzystać podczas pierwszego zetknięcia się z członkami obcej grupy kulturowej. W zależności od przebiegu interakcji

mogą zostać odrzucone lub się utrwalić. Powinno się je modyfikować na podstawie interakcji z konkretnymi osobami, a nie posługiwać się nimi jako niezmiennym zbiorem hipotetycznych uogólnień i założeń odnoszących się do wszystkich przedstawicieli danej grupy, nie zważając na różnice indywidualne ani informacje sprzeczne ze stereotypami. Mamy nadzieję, że świadomość pielęgniarek treści swoich stereotypów, cech swojej osobowości pozwoli im na refleksję, panowanie nad nimi, nie upraszczanie, nie uogólnianie, nie zacieranie jednostkowych cech, kwalifikacji, umiejętności pacjentów pochodzących z różnych kultur, nie „zaczarowywanie i wrzucanie wszystkich do jednego worka”.

Piśmiennictwo

1. Branka M., Cieślukowska D. (red.). Edukacja antydyskryminacyjna. Willa Decjusza, Kraków 2010.
2. Chlewiński Z., Kurcz I. (red.). Stereotypy i uprzedzenia. Kolokwia Psychologiczne. Tom 1. Instytut Psychologii PAN, Warszawa 1992.
3. Kofta M., Jasińska-Kania A. (red.). Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001.
4. Błuszkowski J. Analiza i konstrukcja pojęcia stereotypu. W: Błuszkowski J. (red.). Stereotypy narodowe w świadomości Polaków. Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2003: 19–54.
5. Lipińska M. (red.). Warsztaty kompetencji międzykulturowych — podręcznik dla trenerów. Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytet Warszawski, Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej, IW EQUAL, Warszawa 2008.
6. Matsumoto D., Juang L. Psychologia międzykulturowa. GWP, Gdańsk 2007.
7. Majewska E., Rutkowska E., Jonczy-Adamska M., Wołosik A. Równa szkoła — edukacja wolna od dyskryminacji. Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2007.
8. Szopski M. Komunikowanie międzykulturowe. WSiP, Warszawa 2005.
9. Weigl B. Stereotypy i uprzedzenia etniczne u dzieci i młodzieży. Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Opole 1999.
10. Błuszkowski J. Polacy naród otwarty czy zamknięty? W: Błuszkowski J. (red.). Stereotypy narodowe w świadomości Polaków. Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2003: 233–247.
11. Cieślukowska D. Uczenie międzykulturowe i wielokulturowe. Materiały z warsztatów „Wrażliwości kulturowej”. ATA, Willa Decjusza, Kraków 2009.
12. Czerniejewska I. (red.). Antydyskryminacja na co dzień. Stowarzyszenie „Jeden Świat”, Poznań 2005.
13. Nelson T.D. Psychologia uprzedzeń. GWP, Gdańsk 2003.
14. Macrae N.C., Stangor Ch., Hewstone M. Stereotypy i uprzedzenia. GWP, Gdańsk 1999.
15. Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz języku regionalnym z 6 stycznia 2005 roku.
16. Weigl B., Maliszewicz B. (red.). Inni to także my: mniejszości narodowe w Polsce: Białorusini, Cyganie, Litwini, Niemcy, Ukraińcy, Żydzi. GWP, Gdańsk 1998.
17. Mniejszości narodowe i etniczne w Polsce. <http://pl.wikipedia.org/>; data pobrania: 1.03.2012.
18. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011. Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych. www.stat.gov.pl; data pobrania: 7.08.2012.
19. Goldman N. Wstęp do socjologii. Przekład Polak J., Ruskowski J., Zielińska U. Zys i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2001.
20. Kofta M., Narkiewicz-Jodko W. Uprzedzenia a przetwarzanie informacji: rola postrzeganego zagrożenia ze strony „obcych”. W: Kofta M. (red.). Myślenie stereotypowe i uprzedzenia. Mechanizmy poznawcze i efektywne. Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 2004: 59–78.